

# Entente intervenue entre

D'une part :



La Commission scolaire des Phares

Et d'autre part :



Le Syndicat du soutien scolaire des  
Phares

Adaptation locale de la convention  
collective 2015-2020

*En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017*

## ADAPTATION LOCALE DE LA CONVENTION

Dans le cadre de l'article 11-2.00 de la convention collective 2015-2020, la Commission scolaire des Phares et le Syndicat du soutien scolaire des Phares (CSN) conviennent d'adapter la convention collective en fonction des particularités du milieu.

La commission scolaire et le syndicat s'entendent pour remplacer ou modifier certains éléments de l'entente nationale afin de les adapter aux besoins locaux.

La mise en application est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2017 et ce, pour la durée de la convention collective.

La présente entente vient modifier les dispositions suivantes :

1-2.20	Personne salariée temporaire
1-2.26	Poste particulier
3-3.04	Remboursement libérations syndicales
5-1.01 h)	Force majeure
5-2.00	Jours chômés et payés & récupération / vacances du temps des fêtes
5-3.31 A) i)	Délai de carence assurance salaire
5-3.39	Jours de congé de maladie
5-3.45	Jours pour affaires personnelles
5-6.04	Vacances : personnel en ralentissement cyclique
6-8.04	Location et prêt de salles
7-1.11 A)	Comblement d'un poste définitivement vacant : secteur de l'entretien ménager
7-3.28 et 7-3.31	Mécanisme de sécurité d'emploi : secteur de l'adaptation scolaire
8-2.01	Horaire flexible annuel et temps compensé : secteurs général et de l'adaptation scolaire
8-2.10	Transfert des horaires des ouvriers d'entretien et des concierges : soir/nuit vers jour

## **1-2.20 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE**

- a) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas 20 semaines, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

Malgré ce qui précède, la période prévue à l'alinéa précédent ne peut excéder 30 semaines pour les emplois de la catégorie de soutien manuel qualifié et pour les emplois de technicien en informatique classe principale, de technicien en informatique, d'opérateur en informatique classe principale et classe I, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie aux alinéas précédents obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste<sup>1</sup> qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement candidate sur le poste, affiché conformément à la clause 7-1.11. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1<sup>er</sup> alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

La personne salariée temporaire qui est mise à pied est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

- b) Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire est mise à pied lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli et elle est inscrite à la liste de priorité d'embauche dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

- c) La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet particulier.

## **1-2.26 POSTE PARTICULIER**

- a) Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement de ses tâches dans le cadre d'un projet particulier à caractère temporaire pour une période ou des périodes n'excédant pas 24 mois à compter de la date du début du projet, à moins d'entente avec le syndicat.

---

<sup>1</sup> Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

Malgré ce qui précède, un projet particulier qui débute après le 1<sup>er</sup> octobre d'une année scolaire peut être reconduit par la commission scolaire pour une période ou des périodes n'excédant pas 24 mois à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant la date de début du projet.

Lorsque la commission poursuit le projet au-delà de cette période maximale, et ce, sans qu'il y ait eu d'entente avec le syndicat, elle crée alors un poste. Ce poste est à temps complet si la personne salariée était à temps complet et à temps partiel si la personne salariée était à temps partiel. Il est affiché conformément à la clause 7-1.11.

La personne salariée temporaire qui occupe ce poste particulier obtient le statut de personne salariée régulière. Elle est automatiquement candidate à ce poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-1.11. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est, dès qu'il est comblé, mise à pied. Si cette personne salariée obtient le poste, la période reconnue aux fins d'acquisition de la permanence débute après la période définie au 1<sup>er</sup> alinéa, s'il s'agit d'un poste à temps complet.

La personne salariée régulière qui occupe ce poste particulier est toujours titulaire de son poste, sous réserve de l'article 7-3.00. Lorsque son poste particulier prend fin, elle reprend le poste qu'elle détient.

Avant de procéder à la création d'un projet particulier, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cet avis doit comporter les éléments suivants :

- La nature du projet;
- La durée du projet et, pendant celle-ci, les périodes au cours desquelles la personne salariée sera requise;
- Les effectifs qui seront requis pour le projet;
- La source de financement qui permet la réalisation de ce projet.

- b) Affectation particulière d'une personne salariée à un autre besoin convenu par la commission et le syndicat.

### **3-3.00 LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

#### **3-3.04**

Dans le cas de libérations accordées en vertu du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission le traitement ainsi qu'un montant correspondant à

11%<sup>1</sup> du traitement pour tenir compte d'avantages sociaux<sup>2</sup>, et ce, dans les 30 jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission le traitement ainsi qu'un montant correspondant à 11% du traitement pour tenir compte d'avantages sociaux<sup>3</sup>, et ce, dans les 30 jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

## 5-1.01 CONGÉS SPÉCIAUX

h) Sur présentation d'une pièce justificative, un maximum de 3 jours ouvrables par année scolaire pour couvrir l'un ou l'autre des événements **graves et imprévisibles** suivants:

	Événements
i)	Incendie, désastre ou inondation au domicile de la personne salariée.
ii)	Vol impliquant une intrusion de domicile;  Vandalisme impliquant des bris importants au domicile de la personne salariée.
iii)	Accident grave de la personne salariée qui n'est pas immédiatement suivi d'une hospitalisation ou qui n'entraîne pas un congé de maladie ou une absence en invalidité.
iv)	Pour accompagner à une visite ou un examen médical non planifié, en situation d'urgence:  - sa conjointe, son conjoint, son enfant à charge;  - son père ou sa mère vivant sous le même toit;  - une personne dont la personne salariée a la charge légale y incluant les cas de tutelle et de curatelle.
v)	Lorsque la personne salariée est victime d'un acte violent ou d'une agression contre sa propre personne ou lorsque son enfant à charge est victime d'un tel événement.
vi)	Exceptionnellement, pour tout autre événement jugé grave et imprévisible et autorisé par la commission scolaire.

<sup>1</sup> Toutefois, pour les jours chômés et payés et les vacances de la personne salariée libérée, pour une libération interrompue de 12 mois, à temps complet, le syndicat ne rembourse que 11 % du traitement, et ce, pour un nombre maximal de 15 jours chômés et payés et de 20 jours de vacances.

<sup>2</sup> Les avantages sociaux existants ou à venir.

<sup>3</sup> *Ibid.*

## **5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

### **5-2.01**

Les personnes salariées bénéficient de 15 jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

### **5-2.02**

#### **Section 1**

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée :

- 1<sup>er</sup> janvier
- 2 janvier
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- le lundi qui précède le 25 mai
- 24 juin
- 1<sup>er</sup> juillet
- 1<sup>er</sup> lundi de septembre
- 2<sup>e</sup> lundi d'octobre
- 24 décembre
- 25 décembre
- 26 décembre
- 27 décembre
- 28 décembre
- 31 décembre

#### **Section 2**

##### **A) Récupération du temps des fêtes pour les personnes salariées du secteur général**

Pour les personnes salariées du secteur général, considérant le calendrier annuel des jours chômés et payés, les parties conviennent de compenser les journées qui ne constituent pas un jour chômé et payé se situant entre le début du congé de Noël et la fin du congé du jour de l'An selon les options suivantes, et ce, après approbation de la direction:

- 1) La personne salariée utilise des heures cumulées en fonction du programme d'horaire flexible ou à défaut;
- 2) elle utilise des jours de vacances ou à défaut;

- 3) elle utilise des jours de sa banque de congés de maladie monnayables ou à défaut;
  - 4) elle obtient un congé sans traitement.
- B) Vacances du temps des fêtes aux secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde

Les deux jours qui ne constituent pas des jours chômés et payés entre le début du congé de Noël et la fin du congé du jour de l'An sont des jours de vacances pour les personnes salariées des secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde.

## **5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE**

### **Section IV ASSURANCE SALAIRE**

#### **5-3.31**

- A) Sous réserve des autres dispositions de la convention, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de 5 jours ouvrables<sup>1</sup> : au paiement d'une prestation d'un montant égal au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

Dans le cadre du sous-paragraphe précédent, lorsque la personne salariée n'a pas à son crédit le nombre de jours de congé de maladie nécessaire pour couvrir le délai de carence, elle peut demander que lui soit monnayé le nombre de jours de vacances déjà à son crédit et qui sont nécessaires pour compenser la durée de ce délai, qui autrement, serait l'objet d'une absence sans traitement.

#### **5-3.39**

Le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, la commission créditée à toute personne salariée couverte par le régime prévu à la clause 5-3.31, 7 jours de congé de maladie, sauf pour la 1<sup>ère</sup> année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de 13 jours. Ce crédit additionnel de 6 jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

Les 7 jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les 6 jours additionnels accordés pour la 1<sup>ère</sup> année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

---

<sup>1</sup> Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'expression « 5 jours ouvrables » est remplacée par l'expression « la durée de sa semaine régulière de travail ».

La personne salariée, qui a 13 jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des 7 jours accordés en vertu du 1<sup>er</sup> alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces 7 jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de 15 jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des 7 jours. La personne salariée du secteur général peut, en avisant par écrit la commission, demander que le solde de ses jours monnayables soit ajouté à ses vacances annuelles. La personne salariée des secteurs de l'adaptation scolaire et des services de garde peut, en avisant par écrit la commission, demander qu'un maximum de deux jours du solde de ses jours monnayables soit ajouté à ses vacances annuelles.

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

La personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non monnayables comblée jusqu'à concurrence de 6.

### **5-3.45**

Sous réserve des dispositions de l'alinéa qui suit, toute personne salariée en service à la commission peut utiliser, jusqu'à 3 jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins 24 heures.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de 7 jours monnayables obtenus par application du 1<sup>er</sup> alinéa de la clause 5-3.39, et après épuisement de ces jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

## **5-6.00 VACANCES**

### **5-6.04**

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a)
  - i) Avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année, la commission après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas 10 jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période.
  - ii) La personne salariée détenant un poste à caractère cyclique n'est pas visée par le sous-paragraphe i) précédent; cependant, la commission peut exiger de cette personne

salariée la prise de 10 jours de vacances auxquelles elle a droit, fixées immédiatement avant la mise à pied temporaire, et ce, même si cela intervient avant le début de l'année financière où ces vacances sont dues. Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, la commission peut exiger la prise de jours de vacances lors de la semaine de relâche.

Malgré l'alinéa précédent, une personne salariée détenant un poste à caractère cyclique ou saisonnier qui doit annuler, à la demande de la direction, une ou plusieurs de ces journées de vacances sans qu'il lui soit possible de les replacer à un autre moment au cours de la même année scolaire peut demander, à compter du 1<sup>er</sup> mai, qu'il lui soit monnayé certains de ces jours de vacances. Au 30 juin suivant, le solde encore restant de la banque de vacances qui devait être pris pendant l'année scolaire en cours est monnayé automatiquement par la commission.

iii) La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés en vertu de l'un des sous-paragraphes précédents prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après.

- b) Les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause.

Dans le cas d'une personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde, les vacances peuvent être prises de façon discontinue et doivent être prises lorsque le ou les élèves ne sont pas présents.

Lorsque dans un bureau, un service, une école ou un centre le nombre de choix manifestés pour une même période est plus grand que le nombre de choix autorisés, le choix des personnes salariées les moins anciennes est refusé.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin, la commission transmet par écrit à la personne salariée sa décision d'accepter ou de refuser son choix de vacances.

Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix.

- c) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'est pas modifiée.

## **6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLE**

### **6-8.04**

Lorsque la commission décide de confier les locations et prêts de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites à la clause 6-8.01 sont offertes en priorité, par ordre décroissant d'ancienneté, aux personnes salariées régulières concierges et ouvrières ou ouvriers d'entretien de l'école, et ce, à tour de rôle.

La personne salariée régulière qui refuse est réputée, aux fins de l'octroi prochain de location et prêt de salles, avoir accepté.

Si aucune personne salariée régulière n'accepte, la commission fait appel à une personne salariée temporaire qu'elle juge apte à accomplir le travail.

Malgré les clauses qui précèdent, la commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que les heures effectuées pour le prêt et la location de salles soient compensées en temps. Pour chaque heure de travail effectuée, la compensation s'établit à une heure de congé. Le temps ainsi accumulé ne peut en aucun cas dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

## **COMPLEMENT D'UN POSTE NOUVELLEMENT CRÉÉ OU DÉFINITIVEMENT VACANT (SECTEUR GÉNÉRAL)**

### **7-1.11**

#### **A) Affichage**

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de 30 jours pour décider de l'abolir ou de le combler.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition de ce poste, le syndicat en est avisé dans les 15 jours de la date de prise de décision.

Si la décision est à l'effet de le combler, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement 30 jours ouvrables. Toutefois, lorsqu'un poste devient vacant à la suite de la nomination d'une personne salariée soumise à une période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07, la commission procède en n'excédant pas les délais qui y sont prévus.

Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente section, ce poste doit être affiché<sup>1</sup> sur le site Web de la commission, et ce, pour

---

<sup>1</sup> L'avis d'affichage prévu à la convention collective 2010-2015 continu de s'appliquer durant une période d'une année à compter de la signature de la présente convention.

une période effective d'au moins 5 jours ouvrables. Cet affichage s'adresse aux personnes et aux personnes salariées. Un avis est transmis au syndicat.

Cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé après l'application du mécanisme de sécurité d'emploi et avant l'entrée des élèves. Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant l'entrée des élèves et comble ces postes selon la séquence prévue au paragraphe B) de la présente clause. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

Malgré ce qui précède, afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste définitivement vacant à compter du 1<sup>er</sup> janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir lors de l'adoption du plan d'effectifs suivant.

Dans le secteur de l'entretien ménager, la date du 1<sup>er</sup> janvier prévue à l'alinéa précédent est remplacée par celle du 1<sup>er</sup> juillet pour les postes de concierge classe I et II, de concierge de nuit classe I et II ainsi que ceux d'ouvrier classe I à III. Lorsqu'un poste devient vacant entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 décembre d'une année scolaire, la commission scolaire peut procéder à son comblement en l'offrant par ordre d'ancienneté aux concierges classe II et aux ouvriers d'entretien classe II. Le poste qui demeure vacant à la fin du processus est celui qui est comblé temporairement. Lorsqu'un poste devient définitivement vacant après le 15 décembre, il est comblé temporairement.

## **MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI (SECTEUR DE L'ADAPTATION SCOLAIRE)**

### **7-3.28**

Les clauses 7-3.29 à 7-3.31 s'appliquent de façon concomitante.

Au plus tard dans la semaine complète qui précède l'entrée des élèves, la commission peut tenir une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés, étant entendu que la personne salariée peut effectuer son choix plus d'une fois. Lors de cette séance d'affectation, la commission fournit pour chacun des postes vacants les renseignements généraux relativement à la clientèle visée.

Lorsque la commission ne convoque pas une séance d'affectation, elle doit procéder à l'affichage des postes vacants, conformément à la clause 7-1.12, pendant une période effective d'au moins 5 jours.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission et le syndicat conviennent des modalités qui s'appliquent en cas d'absence de la personne salariée à la séance d'affectation.

Après la séance d'affectation ou l'affichage de postes, la commission offre, à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'embauche les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire. Par la suite, dans le cadre d'un deuxième et dernier tour, la commission offre à l'ensemble des personnes salariées régulières détenant un poste de moins de 30,5 heures par semaine, les remplacements de 30,5 heures ou plus par semaine libérés au tour précédent.

### **7-3.31**

A) i) La personne salariée régulière à temps plein déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) et du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit :

a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.29;

b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

ii) La personne salariée régulière à temps partiel déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe A) et du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit :

a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.29 dont le nombre d'heures hebdomadaires est supérieur ou égal à celui qu'elle détenait;

b) à défaut, déplacer une personne salariée moins ancienne de sa classe d'emplois dont le poste comporte le même nombre d'heures hebdomadaires que celui qu'elle détenait;

ou

c) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures hebdomadaires inférieur à celui qu'elle détenait;

d) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

B) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.30 doit choisir un poste vacant selon la clause 7-3.29;

C) La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de ce qui précède ou la personne salariée déplacée en vertu de la présente clause doit, à son choix :

a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie;

ou

b) choisir, selon la clause 7-3.29, un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle est immédiatement inférieur dans sa catégorie

## **8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

### **8-2.01**

#### **SECTION 1**

a) Personnel de soutien technique et paratechnique et personnel de soutien administratif autre que celui travaillant dans un service de garde

La semaine régulière de travail est de 35 heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures.

b) Personnel de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de 38 heures 45 minutes, réparties du lundi au vendredi, suivie de 2 jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de 7 heures 45 minutes.

a) Personnel travaillant dans un service de garde

La semaine régulière de travail est de 35 heures, réparties du lundi au vendredi, suivi de 2 jours consécutifs de congé.

#### **SECTION 2 - Horaire flexible annuel et temps compensé pour les personnes salariées du secteur général et du secteur de l'adaptation scolaire**

Malgré ce qui est prévu à la section 1, une personne salariée et une direction peuvent convenir annuellement de modalités entourant la mise en place d'un horaire flexible incluant la possibilité de cumuler du temps compensé. Une telle entente, valide uniquement pour l'année scolaire visée, ne peut permettre le cumul de plus de 21 heures<sup>1</sup>. Ce temps doit être cumulé à taux simple en dehors de l'horaire de travail régulier de la personne salariée et être repris en congé au plus tard le 15 août de l'année scolaire suivante. Le moment de la prise des congés doit être autorisé par la direction.

L'application de l'horaire flexible ne peut pas avoir pour effet de générer un solde négatif à la banque de temps compensé.

---

<sup>1</sup> Ce nombre d'heures est ajusté en fonction du pourcentage du poste que détient la personne salariée.

La direction peut mettre fin aux modalités prévues aux alinéas précédents le deuxième vendredi du mois de septembre ou le troisième vendredi du mois de janvier de chaque année scolaire. Dans ce contexte, elle informe la personne salariée concernée au moins 10 jours ouvrables avant la prise d'effet de cette décision. Les heures cumulées en banque au moment de la prise d'effet de la décision sont rémunérées à taux simple.

### **8-2.10**

La commission et le syndicat peuvent convenir par arrangement local de transférer en totalité l'horaire de travail de certaines personnes salariées des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours sauf lors des journées pédagogiques. Dans le cas où cette modification d'horaire existait en 1978-1979 par entente écrite, ou si elle existait pour la totalité de l'année financière 1978-1979, elle est maintenue pour la durée de la convention. Les parties favorisent le transfert des horaires des ouvriers d'entretien et des concierges travaillant de soir ou de nuit en des horaires de jour, et ce, pourvu que la nature du service à rendre et que le fonctionnement des activités le permettent. Un tel changement est possible pour la période maximale s'échelonnant du jour suivant la dernière journée pédagogique d'une année scolaire jusqu'au jour précédant la première journée pédagogique de l'année scolaire suivante.

# LISTE DE PRIORITÉ D'EMBAUCHE

## 1.0 APPLICATION

La liste de priorité d'embauche permet le rappel des personnes qui y sont inscrites dans le cadre des séquences suivantes prévues à l'entente nationale :

Au secteur général :

- 7-1.11 Poste nouvellement créé ou définitivement vacant;
- 7-1.15 Poste temporairement vacant, surcroît de travail ou poste particulier (21 jours ouvrables et plus).

Au secteur de l'adaptation scolaire :

- 7-1.17 Poste nouvellement créé ou définitivement vacant;
- 7-1.19 Poste temporairement vacant, surcroît de travail ou poste particulier (plus de 10 jours ouvrables).

Au secteur des services de garde :

- 7-1.20 Poste nouvellement créé ou définitivement vacant;
- 7-1.21 Poste temporairement vacant, surcroît de travail ou poste particulier ou ajout d'heures (plus de 2 jours ouvrables).

Sont admissibles à la liste de priorité d'embauche, les personnes salariées :

- 1.1 Ayant occupé un poste régulier et ayant été mises à pied, sauf si cette mise à pied a été effectuée en vertu de l'article 7-4.00;
- 1.2 Ayant accompli un travail à titre de personne salariée temporaire;
- 1.3 Embauchées dans le cadre du chapitre 10-0.00 de la convention collective.

## 2.0 DIPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2.1 La liste de priorité d'embauche est constituée par classe d'emplois;
- 2.2 Pour chaque classe d'emplois, la commission indique le nom des personnes inscrites et leur rang en fonction de leur ancienneté;
- 2.3 Pour être rappelée, la personne doit être disponible pour toute la durée de l'affectation pour laquelle elle est requise.

- 2.4 Malgré le paragraphe précédent, et sous réserve des séquences de comblement de postes, la commission scolaire peut réaffecter une personne salariée inscrite à la liste de priorité avant la fin de son contrat pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
- A) La nouvelle affectation s'effectue dans le même bureau, le même service, la même école ou le même centre;
- Et
- La date de fin prévue de la première affectation se situe à l'intérieur d'un mois;
- B) Exceptionnellement, lorsqu'il y a une pénurie de personnel ou des besoins urgents dans le secteur d'expertise de la personne salariée.
  - C) La commission lui substitue une personne salariée régulière dans le cadre d'une mesure administrative, d'une nouvelle affectation temporaire, ou d'un accommodement en lien avec l'état de santé ou des limitations fonctionnelles de cette dernière;
- 2.5 La personne inscrite sur la liste de priorité qui n'est pas disponible au moment du rappel pour l'un des motifs prévus à l'article 6.0 conserve sa priorité, mais ne peut l'exercer pour cette affectation.
- 2.6 Dans tous les cas, la personne doit répondre aux qualifications requises au plan de classification et aux autres exigences déterminées par la commission.

### **3.0 LISTE INITIALE**

- 3.1 La liste initiale comprend le nom de toutes les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi négociée localement et en vigueur à la date de signature de la présente.
- 3.2 Le rang des personnes est déterminé en fonction de l'ancienneté.

### **4.0 MISE À JOUR**

- 4.1 La liste de priorité d'embauche est mise à jour en date du 30 juin de chaque année.
- 4.2 Les personnes salariées admissibles qui remplissent les conditions énumérées ci-dessous verront leur nom inscrit sur la liste de priorité d'embauche :

- 4.2.1 Répondre aux qualifications requises au plan de classification et aux autres exigences déterminées par la commission de la ou des classes d'emplois où elle est inscrite;
- 4.2.2 Avoir accumulé 900<sup>1</sup> heures de travail au cours des 24 derniers mois, dont deux périodes de 300<sup>1</sup> heures effectuées de façon continue **ou** avoir accumulé 900<sup>1</sup> heures de travail effectuées de façon continue;
- 4.2.3 Elle a été recommandée dans le cadre du processus d'appréciation du rendement;
- 4.2.4 Elle n'a pas de suspension disciplinaire active à son dossier.
- 4.3 La commission peut décider d'inscrire le nom d'une personne salariée dans plus d'une classe d'emplois ou dans une classe d'emplois différente de celle correspondant au temps cumulé au paragraphe 4.2.2, et ce, en se basant notamment sur le tableau suivant :

<b>Classe d'emploi</b>	<b>Classes d'emplois compatibles</b>
Secrétaire d'école ou de centre	Secrétaire Agent de bureau classe II
Secrétaire de gestion	Secrétaire Agent de bureau classe II
Secrétaire	Agent de bureau classe II
Agent de bureau classe I	Agent de bureau classe II
Agent de bureau classe principale	Agent de bureau classe I Agent de bureau classe II
Concierge classe I Concierge classe II Concierge de nuit classe I Concierge de nuit classe II	Ouvrier d'entretien classe I Ouvrier d'entretien classe II Ouvrier d'entretien classe III
Ouvrier d'entretien classe I	Ouvrier d'entretien classe II Ouvrier d'entretien classe III
Magasinier classe principale	Magasinier classe I Magasinier classe II
Magasinier classe I	Magasinier classe II
Technicien en informatique classe principale	Technicien en informatique
Opérateur informatique classe principale	Opérateur informatique classe I
Technicien en éducation spécialisée	Préposé aux personnes handicapées
Éducatrice classe principale en service de garde détenant un AEP en service de garde	Éducatrice en service de garde

<sup>1</sup> Lire 750 heures et 250 heures pour le personnel surveillant d'élèves, le personnel de l'adaptation scolaire et des services de garde.

- 4.4 Une copie préliminaire de la liste de priorité d'embauche est remise au syndicat au plus tard le 31 août de chaque année. Elle est affichée le même jour, et ce, pendant une période de quarante-cinq (45) jours. À l'expiration de ce délai, elle devient officielle et sujette aux changements résultant d'un grief soumis pendant la période d'affichage.

## **5.0 MODALITÉS DE RAPPEL**

- 5.1 La commission procède au rappel des personnes par ordre d'ancienneté dans la classe d'emplois concernée;
- 5.2 Sous réserve de la clause 2.4 et malgré la clause précédente, la personne salariée temporaire affectée à un remplacement, un poste particulier ou un surcroît de travail doit, à moins qu'elle obtienne un poste régulier, compléter son engagement l'année scolaire suivante;
- 5.3 Pour être rappelée, la personne doit répondre aux qualifications et aux exigences préalablement déterminées du poste.

## **6.0 MOTIFS DE REFUS RECONNUS**

Sont reconnus comme motifs jugés valables :

- 6.1 Les congés parentaux;
- 6.2 L'affectation à plus de 50 kilomètres du lieu de résidence;
- 6.3 L'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident ou d'une lésion professionnelle;
- 6.4 Le retour aux études à plein temps;
- 6.5 Tout autre motif non prévu et jugé valable par la commission;
- 6.6 Période de non-disponibilité autorisée par la commission sur demande écrite contenant les motifs à l'appui de la demande. Une copie de la réponse de la commission est transmise au syndicat.

## **7.0 MOTIFS DE RADIATION**

Le nom d'une personne peut être radié de la liste de priorité d'embauche, sans attendre la mise à jour annuelle, pour l'un des motifs suivants :

- 7.1 Elle n'a pas été rappelée ou elle n'a pas fourni de prestation de travail pendant 24 mois, sauf pour l'un des motifs prévus à l'article 6.0;

7.2 Elle obtient le statut de personne salariée régulière;

7.3 Elle a été congédiée;

7.4 Elle démissionne de la commission;

7.5 **A) Aux secteurs général et de l'adaptation scolaire :**

Au deuxième refus de la personne alors que la commission lui offre :

- un poste régulier;

ou

- qu'elle lui offre un remplacement, un poste particulier, un surcroît de travail prévu aux clauses 7-1.15 ou 7-1.19 de l'entente nationale et qui est d'une durée préalablement déterminée de 150 heures ou plus;

**B) Au secteur des services de garde :**

Au deuxième refus de la personne alors que la commission lui offre :

- un poste régulier;

ou

- qu'elle lui offre un remplacement, un poste particulier, un surcroît de travail ou un ajout d'heures prévu à la clause 7-1.21 de l'entente nationale et qui est d'une durée préalablement déterminée de 150 heures ou plus;

7.6 Elle ne se présente pas au travail sans raison valable;

7.7 Elle n'est pas recommandée dans le cadre du processus d'appréciation du rendement;

7.8 Elle est l'objet d'une suspension disciplinaire.

La personne qui n'a pas été recommandée dans le cadre du processus d'appréciation du rendement peut soumettre un grief si elle estime que cette évaluation est abusive, discriminatoire ou déraisonnable.

La personne est radiée de la liste dans toutes les classes d'emplois où son nom apparaît.

La commission peut décider de rappeler une personne dont le nom a été radié de la liste de priorité d'embauche. Dans un tel cas, la personne concernée doit satisfaire les critères prévus à la clause 4.2 pour être réinscrite à la liste de priorité.

## **8.0 MODALITÉS PARTICULIÈRES**

- 8.1 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la présente entente lorsqu'une situation particulière se présente.

## **ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente entente entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

---

### ***En foi de quoi, les parties ont signé***

À Rimouski, ce 27<sup>e</sup> jour de juin 2017

À Rimouski, ce 27<sup>e</sup> jour de juin 2017

***Pour la Commission scolaire des Phares***

***Pour le Syndicat du soutien scolaire des Phares***

---

***M. Gaston Rioux, président***

---

***M<sup>me</sup> Isabelle Coulombe, présidente***

---

***M<sup>me</sup> Madeleine Dugas, directrice générale***

---

***M<sup>me</sup> Esther Rioux, 1<sup>ère</sup> Vice-présidente***

---

***M. Rock Bouffard, directeur  
Services des ressources humaines***

---

***M. Jonathan Proulx, 2<sup>e</sup> Vice-président par  
intérim***